



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL
HOSPITAL SANTA ROSA, PUEBLO LIBRE – 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

TANIA TALIA SUAREZ ORTEGA

ASESORA:

Mg. MARIBEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA- PERÚ

2016

PAGINA DEL JURADO

A large, stylized handwritten signature in blue ink, featuring a prominent circular flourish at the top and a long horizontal stroke extending to the right.

DR. DÍAZ SAUCEDO CEFERINO ANTONIO
PRESIDENTE

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the bottom.

DR. REY CORDOVA NERIDA
SECRETARIO

A handwritten signature in blue ink, enclosed within a circular outline, with a long horizontal stroke extending to the right.

MG. RODRIGUEZ RODRIGUEZ MARIBEL
VOCAL

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a personas muy especiales, que siempre has estado a mi lado apoyándome y dándome lo mejor de sí siga progresando profesionalmente, dedico primeramente a Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, A mi madre María y a mis Hermanos Odalis y Jimmy, quienes son mi motor y motivo y han sido la guía en el transcurso de mi carrera por darme la Motivación y apoyo para mi trabajo de Investigación.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis Agradezco a Dios por bendecirme y permitir llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado, le doy gracias a mi familia por estar siempre a mi lado apoyándome, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación y ser una gran profesional.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Tania Talía Suarez Ortega Con DNI N° 48149913, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de ADMINISTRACION, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Diciembre del 2016



Tania Talía Suarez Ortega

48149913

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre - 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de ADMINISTRACIÓN.

La Autora

ÍNDICE

Página del jurado.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaración de autenticidad.....	5
Presentación.....	6
Índice.....	7
Resumen.....	9
Abstract.....	9
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	14
1.3.1 Teorías del Clima Organizacional.....	14
1.3.2 Teorías del Desempeño Laboral.....	18
1.4. Formulación del problema.....	20
1.4.1 Problema General.....	20
1.4.2 Problema Especifico.....	20
1.5. Justificación del estudio.....	21
1.6. Hipótesis.....	21
1.6.1 Hipótesis General.....	21
1.6.2 Hipótesis Específicos.....	22
1.7. Objetivos.....	22
1.7.1 Objetivo General.....	22
1.7.2 Objetivos Específicos.....	22
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.1.1 Tipo de Investigación.....	23
2.1.2 Nivel de Investigación.....	23

2.1.3	Enfoque o Forma.....	24
2.2.	Variables, Operacionalización.....	24
2.3.	Población y muestra.....	26
2.3.1	Población.....	26
2.3.2	Muestra.....	26
2.3.3	Muestreo.....	26
2.4.	Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
2.4.1	Encuesta.....	26
2.4.2	Cuestionario.....	27
2.4.3	Validación.....	27
2.4.4	Confiabilidad.....	27
2.5.	Métodos de análisis de datos.....	28
2.6.	Aspectos éticos.....	28
III.	RESULTADOS	
3.1	Tablas de Contingencias.....	29
3.2	correlaciones.....	34
IV.	DISCUSIÓN	39
V.	CONCLUSIÓN	41
VI.	RECOMENDACIÓN.	43
VII.	REFERENCIAS	44
	ANEXOS.....	47
	✓ Instrumentos	
	✓ Validación de los instrumentos	
	✓ Matriz de consistencia	

RESUMEN

El presente proyecto de investigación de tesis tiene la finalidad determinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa. La presente investigación muestra un grado de nivel del Clima Organizacional y del desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Santa Rosa, en un periodo comprendido de Marzo a Diciembre del 2016. La metodología que se utilizó para obtener los datos del análisis, consistes de campo por un medio de cuestionarios del clima organizacional y del desempeño laboral en un total de 60 colaboradores contestados de forma individual y de bajo estricta confidencialidad. Se hiso un análisis de frecuencia y así de esta manera se obtiene los resultados que nos permitirán saber al problema general. Se pretende que el proyecto de investigación de tesis sirva como un instrumento de referencia y valido para los estudiantes que les permita mejorar la evaluación del desempeño laboral.

ABSTRACT

The present project of investigation of thesis has as purpose determined the climate organizational and his influence in the labor performance of the collaborators of the Hospital Santa Rosa. The present investigation shows a level degree of the Climate Organizacional and of the labor performance in the collaborators of the Hospital Santa Rosa during an included period from March to December, 2016. The methodology that was in use for obtaining the information of the analysis, you consist of field for a way of questionnaires of the climate organizational and of the labor performance in a total of 60 collaborators answered of individual form and of low strict confidentiality. An analysis of frequency was done and this way hereby there is obtained the results that will allow us to know the general problem. There is claimed that the project of investigation of thesis serves as an instrument of reference and valid for the students that it allows them to improve the evaluation of the labor performance.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Hoy en día se menciona mucho el tema de motivar al personal, para una buena productividad dentro de la empresa. El clima organizacional se refiere a la percepción del medio ambiente que tiene cada trabajador dentro de la empresa del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016.

El objetivo de este estudio del clima organizacional es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral los trabajadores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016.

Hoy en día algunas empresas consideran como piezas fundamentales a sus colaboradores que les permitirán el cumplimiento de las metas trazadas y objetivos garantizando el crecimiento y el éxito dentro de la organización.

El principal problema que tenemos entre manos en este momento en el tema Salud es por eso que es precisamente, investigar y conocer si hay algún problema por investigar dentro de las empresas.

Todas las organizaciones están innovando, y mejorando para crecer profesionalmente. Por lo consiguiente, es muy importante conocer ciertos indicadores tales como percepciones, expectativas y liderazgo que nos permitan tomar las mejores decisiones dentro de la organización, para así lograr el gran éxito en las organizaciones: empleando el tema del Clima organizacional y el desempeño laboral.

Hoy en día los trabajadores ven en muchas empresas bajo productividad, mala organización e influencias en el desarrollo estratégico, lo cual necesitan ser cambiadas para mejorar su mejor eficacia dentro de la empresa. Los trabajadores pueden ser eficientes y organizados si se les presentan sus ideas, metas y objetivos trazados.

1.2. Trabajos Previos

Existe información en libros como en el internet de la investigación del clima organizacional y el desempeño laboral. Esto nos servirá de gran ayuda como persona y profesional para nuestra investigación de proyecto.

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Cortez (2009), con sus Tesis *“Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa”* (Tesis para obtener el grado de maestra en Salud Publica). La autora presenta su objetivo, proponer un servicio de salud de muy buena superioridad, en el área recursos humanos, para así poder lograr la satisfacción de los cliente y de los trabajadores del hospital, generando un agradable ambiente. Por esta razón la investigación de tesis tiene como propósito desarrollar y analizar el clima organizacional del Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. La investigación se encuentra en un paradigma de creencias y actitudes positivas. Por lo cual se examinó la información de la investigación con la ayuda de programas estadísticos y gráficos. Con este trabajo se concluyó que el clima organizacional en el hospital no es apropiado para el personal, hay mucha preocupación por parte de los directivos para la imposición del trabajo y por parte de los trabajadores ya que no hay un buen líder dentro del hospital; existe la libertad de opinión y la acción de realizar su trabajo para que se siente realizado profesionalmente con la empresa.

Ortiz (2013), con sus tesis *“factores críticos del clima organizacional en el departamento de archivo del hospital regional de escuintla”* (tesis para obtener el título de Psicóloga en la universidad Rafael Landívar Guatemala). La autora presenta el objetivo principal especificar factores críticos del clima organizacional en el del hospital regional de escuintla, el clima organizacional es uno de los factores esencial para el progreso de los trabajadores en su área de trabajo, dentro de las empresas, de acuerdo a los estudios realizados si el ambiente donde trabajan es agradable, el trabajador mejor desarrollará en su trabajo. Con este

trabajo se llegó a la conclusión que según los resultados obtenidos se demuestra que calificación más alta fue la incorporación organizacional, se establece que es uno de los factores más importante donde se puede percibir un agradable clima laboral dentro de la empresa.

Carmona y Jaramillo (2010), con sus tesis *“Estudio del Clima Organizacional en la ese Hospital San Jorge De Pereira”* (tesis para obtener optar por el título de: “Ingeniero Industrial” en la universidad Tecnológica de Pereira- Colombia). Los autores presenta como objetivo principal es analizar un aprendizaje investigativo del clima organizacional en el Hospital, para así exponer una propuesta de desarrollo organizacional en el Hospital Universitario San Jorge, El tema del clima organizacional en el departamento de administración de salud hospitalaria tiene como saber la calidad de la atención, y el propósito de identificar todas las necesidades del sector. Se llegó a la conclusión que los trabajadores tienen una actitud positiva respecto al clima laboral lo cual consideran inflexible e intranquilo, respecto al clima organizacional es necesario dar seguimiento a todo los directivos de la organización, ya que se la atmosfera laboral es baja, por falta de comunicación al personal, Trabajo en equipo y liderazgo.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Arredondo (2008), con sus tesis “Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto" (Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima – Perú). La autora presenta el objetivo determinar la correlación de la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Hospital “Félix Mayorca Soto”, lo cual se analizó una investigación observacional, correlacionar y de corte transversal. Se busca encontrar la estabilidad en la empresa, que con lleve a establecer un clima de trabajo sano. Con este trabajo se llegó a la conclusión que existe un gran población general del Hospital hay más trabajadores de área de los enfermeros y

administrativos, y que no hay existencia de una correlación estable de la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto".

Mino (2014), con sus tesis *“Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores”* (Tesis para obtener el Título de Licenciado en Administración de Empresas Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en Chiclayo - Perú). El autor presenta el objetivo analizar si hay correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores en la empresa. Se presenta analizar el desempeño de todos los trabajadores dentro de la empresa, de cómo los trabajadores desarrollan su trabajo dentro de la organización. Esta investigación es de tipo aplicada no experimental y de nivel descriptivo. Con este trabajo se concluyó que existe una correlación muy baja por parte del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores porque en los resultados se mostró muy bajo promedio dentro del variable desempeño, lo cual es que indica propiamente la ausencia de trabajo en equipo, liderazgo, falta de motivación, y organización de los trabajadores para con la empresa.

Sánchez (2010), con sus tesis *“clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las micro redes cuñumbuque y tabalosos”* (Tesis para obtener el grado académico de magister en salud pública, en Tarapoto - Perú). La investigación tiene el objetivo de conocer si existe relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud, nos dice que el clima organizacional es eficacia para las personas que laboral entro del Hospital y se analizó si hay la necesidad de entender si hay una influencia en la satisfacción de las personas que trabajan dentro de la empresa. Con este trabajo se concluye que hay relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa, de los resultados obtenidos hay un nivel promedio satisfactoria sobre de clima organizacional y de la satisfacción laboral regular porque hay un total de 31 trabajadores de salud que están satisfecho con el clima organizacional que se vive dentro de la empresa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría del Clima Organizacional

Según Likert (2009) en su teoría sobre el clima organizacional indican sobre un clima natural y el buen desempeño dentro de la empresa, que puede ser un factor o una influencia en el comportamiento de quienes integran dicha organización. Desde las características del Clima Organizacional es un estudio de los fenómenos de los objetivos tal como: estructura, trabajado en equipo, liderazgo, comunicación, y toma de decisiones, sin embargo, evaluando el Clima Organizacional se mide a través de la forma como es percibida toda la organización.

1.3.1.1 Definición del Clima Organizacional

Serrano y Portalanza (2014) define que:

El clima organizacional es el ambiente de la organización percibido por el trabajador de acuerdo a las condiciones en las que se desenvuelve dentro de la estructura organizacional, que se pronuncia por variables como: Control, toma de decisiones, liderazgo, motivación al personal, objetivos, metas y relaciones interpersonales. De todos ellos es aceptado y confiable que el liderazgo es el más determinante para un buen clima laboral dentro de la empresa. (P. 122).

Según Sosa (2012) define: [...]

El clima organizacional es sustancial de una empresa u organización, formado por todas los trabajadores de dicha organización, por lo cual es muy importante que todo el personal que integran en la empresa, comprendan su categoría y su importancia que se tiene a la hora de realizar y desarrollar las tareas laborales dentro de la empresa. Los trabajadores deben tener una conceptualización clara y precisa de cómo se forma el clima organizacional, pues depende de todas las personas para que así que se dé de manera correcta y positiva.

Las características del clima organizacional según el autor Sosa et al; (2007).

- El Clima se da en todas las características del medio ambiente de trabajo dentro de la empresa.
- El Clima son esenciales, percibida por los trabajadores que se desempeñan y organizan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene la capacidad en el comportamiento laboral dentro de la empresa.
- El Clima es un fenómeno esencial que interviene entre las estrategias del sistema organizacional y el comportamiento de la organización.

Para Chiavenato (2009) Manifiesta que:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El termino clima organizacional se refiere de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. [...]. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface de las necesidades personales de los integrantes y la elevación moral [...] (P.50).

A opinión de Brunet (2008), señala que “el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad. [...]. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructura organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, entre otros. [...]” (p. 21).

- **Relaciones Interpersonales**

Según los autores Clerc, Saldivia & Serrano (2006). “Las relaciones interpersonales son las que nos permiten interactuar con los otros miembros del equipo de salud, lograr una comunicación efectiva, solucionar conflictos, y expresarnos de manera auténtica y honesta, si esto es posible se verá favorecido el trabajo en equipo y por

consiguiente mejorar nuestra productividad, satisfaciéndonos con nuestro trabajo y entregando a nuestros usuarios una atención de calidad”. (p. 10).

- **Liderazgo**

Serrano (2014). “El liderazgo interviene sobre el bienestar de las empresas y afecta sobre la salud y bienestar de las personas [...] el liderazgo es un elemento fundamental en la manera en que los colaboradores derivan satisfacción sobre el trabajo, y a su vez guarda estrecha relación con el bienestar general del trabajador”. (p. 121).

- **Medio ambiente**

Aguilar (2016). “Refiere al clima organizacional es el medio ambiente en el cual se desarrollan sus actividades; cuando existe un buen clima organizacional las personas trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades” (p. 33).

- **Percepción**

Kotler, y Lene, (2006). “Definen que la percepción [...] es el proceso por lo cual un individuo selecciona, organiza e interpreta las entradas de información para crear una imagen del mundo plena significado. La percepción no solo depende de los estímulos físicos, sino también de la relación de los estímulos con el entorno y las circunstancias del individuo. [...]” (p. 187).

1.3.1.2 Efectos del clima organizacional

Gan y Berbel (2007) Nos dice que: “Si se desea elevar el grado de satisfacción en el trabajo y por lo tanto su calidad, y con ello mejorar el clima laboral, se impone considerar la importancia del contenido del trabajo, tanto en su nivel de realización individual como en su dimensión relacional y comunicativa porque esta va a ser la que condicione el ambiente laboral de la empresa” (p. 183).

1.3.1.3 Elementos del clima organizacional

López, Domínguez & Machado (2014) Manifiesta que:

Los elementos del clima organizacional deben tenerse en cuenta en la distribución del trabajo en equipo y la distribución de las responsabilidades. Pues es necesario que los miembros de las organizaciones sientan, que son parte integral de esta, que son tomados en cuenta, que no deben temer a opinar y de hecho a criticar los elementos de la organización que no contribuyan a los procesos de cambios, proponiendo nuevas formas de realizar actividades y/o labores, entre otras actitudes que se fomentan en los individuos, cuando el clima organizacional es propicio para esto (p. 32).

Los elementos del clima organizacional los autores (López, Domínguez & Machado et al; 2014) son:

- Motivación: “Está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Hoy en día es un elemento importante en la administración del personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo sólo así los Centros Educativos estará en condiciones de formar clima organizacional sólido y confiable” (p. 34).
- Satisfacción: “Es la actitud de cómo enfoca y reaccionan ante la satisfacción de sus necesidades como consecuencia de la interacción con los diversos factores presentes en el ambiente” (p. 34).
- Involucramiento y participación: “Se relacionan con el mejoramiento de los resultados del trabajo y aumenta la utilidad del Centro de salud, así como con el incremento en la productividad, calidad y trabajo en equipo” (p. 34).
- Actitudes: “Toda persona tiene actitudes que dan como resultado tendencias a responder positiva o negativamente ante otra persona, ante un grupo de personas, ante un objeto, ante una situación que comprende objeto y persona ante una idea” (p. 34).
- Cultura organizacional: “Hoy en día es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto significa generar condiciones

para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación” (p. 35).

1.3.2 El desempeño Laboral

El desempeño laboral es la esencia de como los colaboradores de la organización de la empresa que trabajan eficaz, para alcanzar sus objetivos y metas.

Según Chiavenato (2009) Propone que:

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento (p. 359)

1.3.2.1 Algunos Factores que influyen en el desempeño laboral.

Quintero, Africano & Faría (2008) Nos dice:

Que las empresas de servicio de calidad para brindar un buen clima organizacional y un buen desempeño laboral a sus colaboradores se debe considerar algunos factores que se desarrollan y estén aptas para el desempeño laboral de los colaboradores, por ello se

consideran algunos de estos para esta investigación de la tesis: la satisfacción laboral, el autoestima, comunicación, liderazgo, motivación laboral y trabajo en equipo (p. 39).

- **Satisfacción del trabajo**

Quintero et al. (2008) Nos dice:

La satisfacción del trabajo “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” Por lo cual se encuentra relacionada con el ambiente del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, liderazgo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según los autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer que difiere de los factores críticos, objetivos e intenciones del comportamiento y desarrollo del personal, por lo cual las actitudes ayudaran a los directivos a predecir un buen efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro” (p. 40).

- **Motivación Laboral**

Quintero et al. (2008) “La Motivación es la capacidad que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Es el impulso a la acción puede ser provocado por un comportamiento, que provienen del ambiente, o generado internamente por procesos mentales de las personas que conforman la organización [...]” (p. 13).

- **Trabajo En Equipo**

Según Aguilar (2016). “Explica que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes” (p.9).

- **Autoestima.**

Quintero et al. (2008) Propone que:

La autoestima es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr un comportamiento en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy eficaz en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades y conocimientos. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo dentro de la empresa, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso (p. 40).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye el clima Organizacional en el desempeño laboral del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016?
- b) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016?
- c) ¿cómo influye el medio ambiente en el desempeño laboral del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016?

- d) ¿Cómo influye las Percepciones en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016?

1.5 Justificación del tema

La investigación, se justifica por cuanto permite conocer las teorías sobre el clima laboral que es de gran importancia para la organización de toda empresa, hoy en día se requiere perfeccionar el ambiente y las tareas de la toda organización, y así lograr un alto rendimiento en la productividad, y en la competitividad para lograr el éxito de la organización.

La investigación sobre el Clima Organizacional es muy importante, por lo que nos permite que los trabajadores puedan expresarse su opiniones y su desarrollo sobre cómo funciona la organización y cómo se sienten trabajando dentro de la empresa; el instrumento de indagación, funciona bajo la propósito de generar rendimiento y oportunidades cuando se hay acciones y actividades correctivas en los aspectos que lo requieren la empresa. El estudio de este presente trabajo se justifica en término y en la práctica del planteamiento de analizar sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa S.A en el Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016.

Con el estudio realizado se pretende otorgar un aporte de conocimiento, para futuros trabajos y conseguir el interés para su desarrollo con relación al tema. Como también este trabajo servirá de guía y de apoyo para otros estudiantes que a futuro realicen investigaciones relacionadas con el tema de estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

1.6.2 Hipótesis Específicos

- a) Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.
- b) Le liderazgo influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.
- c) El medio ambiente influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.
- d) Las percepciones influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral los colaboradores Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.
- b) Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.
- c) Determinar la influencia del medio ambiente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.
- d) Determinar la influencia de las percepciones en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

II. MÉTODOS

Hipotético-deductivo: Porque va de lo general a lo particular

2.1 Diseño de la Investigación

2.1.1 Tipo de Investigación:

El tipo de investigación es aplicada,

Según Alfaro (2012). La investigación aplicada guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, [...]. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. La investigación aplicada puede ser Fundamental o Tecnológica. (p.18).

2.1.2 Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es NO EXPERIMENTAL y es de CORTE TRANSVERSAL.

Según Gómez (2006), "El diseño de la investigación no experimentado se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. Lo que hacemos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlo. [...]" (pag.101).

El corte transversal es la recolección de datos en un solo corte de tiempo este tipo de diseño se caracteriza porque mide una sola vez la muestra, los individuos son observados únicamente una vez.

2.1.3. Nivel de Investigación:

El nivel de estudio corresponde al EXPLICATIVO – CAUSAL

Bernal (2010). Define que el nivel de investigación explicativo o causal, para muchos expertos es el ideal y el culmen de la investigación no experimental, tiene

como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables. (p. 122).

2.1.4 Enfoque o Forma

Cuantitativo

2.2. Variables, Operacionalización

Conceptos

- **Variable Independiente:** Clima Organizacional

Serrano y Portalanza (2014). “Manifiesta que el clima organizacional es el ambiente de la organización percibido por el trabajador de acuerdo a las condiciones en las que se desenvuelve dentro de la estructura organizacional, que se pronuncia por variables como: Control, toma de decisiones, cooperación, liderazgo, motivación, objetivos y relaciones interpersonales. De todos ellos es aceptado que el liderazgo es el más determinante para la construcción de un buen clima” (p. 122).

- **Variable Dependiente:** Desempeño Laboral

Chiavenato (2009). “El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p. 359).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable independiente Clima Organizacional	Serrano y Portalanza (2014). "Manifiesta que el clima organizacional es el ambiente de la organización percibido por el trabajador de acuerdo a las condiciones en las que se desenvuelve dentro de la estructura organizacional, que se pronuncia por variables como: Control, toma de decisiones, cooperación, liderazgo, motivación, objetivos y relaciones interpersonales. De todos ellos es aceptado que el liderazgo es el más determinante para la construcción de un buen clima" (p. 122).	El clima organizacional se define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.	Relaciones Interpersonales	Compañerismo (P1,P2)	Ordinal Bajo Regular Alto
				Comunicación (P3)	
			Liderazgo	Democrático (P4)	
				Participativo (P5)	
				Condiciones de trabajo (P6,P7)	
			Medio ambiente	Medio laboral (P8)	
				Expectativas (9)	
			Percepciones	Eficiencia Del desempeño (P10)	
Variable dependiente Desempeño Laboral	Chiavenato (2009). "El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral" (p. 359).	El desempeño laboral se define como la capacidad que tiene una persona para ejecutar procesos de manera responsable, producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad. Se medirá en el instrumento elaborado en escala de Likert construido desde con los indicadores, y las dimensiones obtenidos en la teoría.	Satisfacción laboral	Actitud (P11)	Ordinal Mala Regular Buena
				Valores ético (P12,P13)	
			Motivación Laboral	Capacidad (P14,P15)	
				Satisfacción (P16,P17)	
			Trabajo en equipo	Habilidad (P18)	
				Responsabilidad (P19,P20)	

Fuente : propia

2.3. Población y Muestra

2.3.1 Población

La población estuvo conformada por un nivel total de 72 colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre – 2016, lo cuales fueron aptos para la Investigación.

2.3.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por el total de la población que son 60 colaboradores del Hospital Santa Rosa- Pueblo Libre.

$$\frac{1.95^2 0.5 \times 0.5 \times 72}{0.05^2 (72 - 1) + 1.95^2 \times 0.5 \times 0.5} n = 60$$

En donde:

$z=1.96$ (nivel de confianza 95%)

$p=0.5$

$q=0.5$

$e=0.05$ (5% margen de error)

$N=72$

$n=60$ personas

2.3.3 Muestreo

Es muestreo Probabilístico –aleatorio simple porque se tiene que utilizar una fórmula para obtener una muestra ya que obedece a criterio y características surgidas en el proceso de investigación.

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de Encuesta

La técnica que se empleó en esta investigación es la encuesta para la recolección de datos, el cual nos permite dar respuestas y recoger la información que nos proporcionara los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016.

2.4.2. Instrumento de colección de datos

Cuestionario – Escalamiento de Likert

El instrumento que nos facilitó para recolectar los datos es el cuestionario, tipo Likert que consta de 20 preguntas. El cuestionario está conformado por dimensiones y variables en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

2.4.3. Validación

El instrumento que se utilizó fue sometido a juicio de expertos que serán: Mg. Edith Geobana Rosales Domínguez, Mg. Pedro Costilla Castillo y la Mg. Maribel Rodríguez Rodríguez. Quienes se encargaran de revisar detalladamente el contenido del instrumento.

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se utilizó el programa spss 21 para los datos obtenidos en la encuesta, donde se aplicó la encuesta a los 60 colaboradores para obtener el (Alfa de Cronbach) e identificar el grado de confiabilidad del instrumento.

Tabla: Análisis de Confiabilidad - Alfa de Cronbach

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	20

$\alpha=1$ Confiabilidad Perfecta
$0,72 < \alpha < 0,99$ Excelente Confiabilidad
$0,66 < \alpha < 0,71$ Muy Confiable
$0,60 < \alpha < 0,65$ Confiable
$0,54 < \alpha < 0,59$ Bajo Confiabilidad
$\alpha=0$ Confiabilidad Nula

Fuente: Córdova, M (2014, P. 300)

Interpretación: El instrumento aplicado es confiable ya que resultó con un valor de 0,939 que es considerado como altamente confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se utilizó el método estadístico descriptivo e inferencial teniendo en cuenta la estadística descriptiva mediante la presentación de tablas, gráficos e interpretaciones y la estadística inferencial, a través de la cual se llevara a cabo la prueba de hipótesis.

Se utilizó la prueba de Spearman porque mis categorías son de mayor a menor y se esta se miden en escala ordinal.

2.6 Aspectos éticos

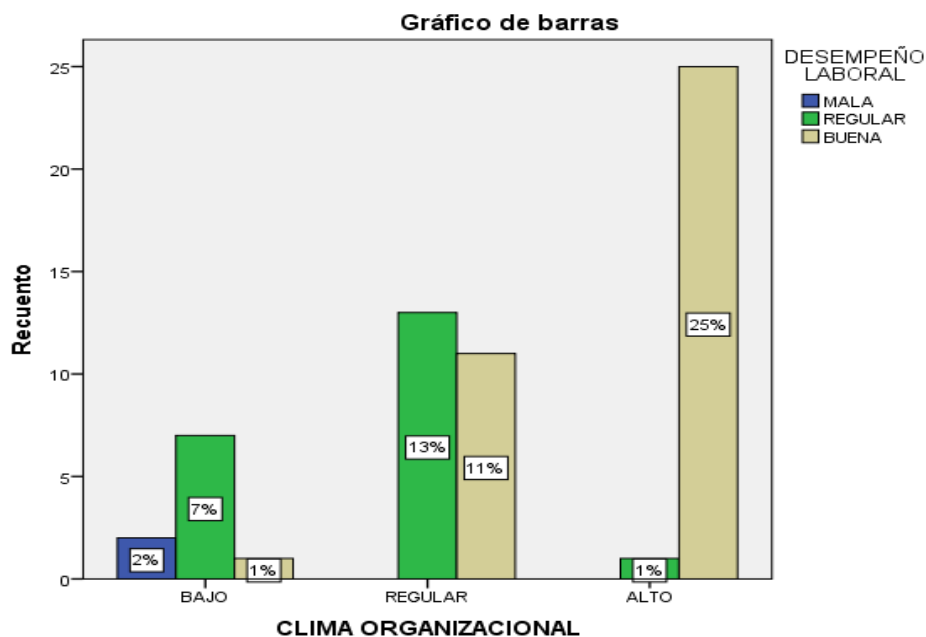
Este proyecto de investigación ha sido autorizado por la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo. La participación de los encuestados así como el llenado de la encuesta es voluntaria y anónima. Los datos de los participantes no serán divulgados en ningún caso en forma individual, y solo serán incorporados en el proyecto de investigación en forma agrupada.

III. RESULTADO

3.1 Tablas de contingencia - Gráficos por dimensiones

Tabla Nº 1: El Clima organizacional y su influencia el desempeño laboral de los colaboradores del hospital Santa Rosa, Pueblo Libre, 2016

CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	MALA	REGULAR	BUENA	
BAJO	3,3%	11,7%	1,7%	16,7%
REGULAR		21,7%	18,3%	40,0%
ALTO		1,7%	41,7%	43,3%
Total	3,3%	35,0%	61,7%	100,0%



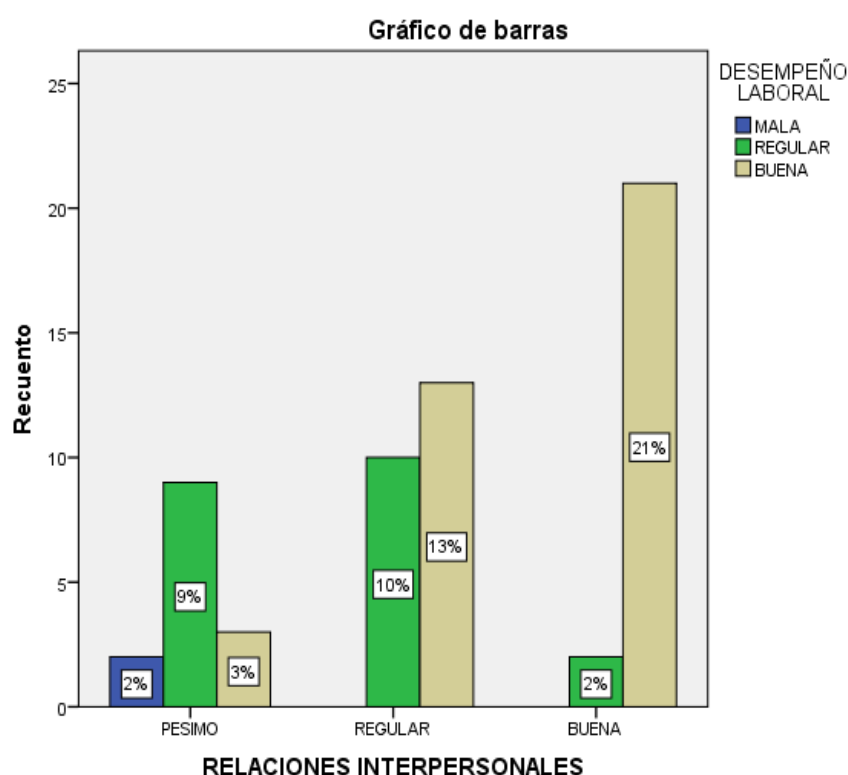
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla nº 1 el 41.7% de las personas encuestadas indican que el clima organizacional es alto y su desempeño laboral es buena, mientras que el 21,7% indican que el clima organizacional y el desempeño laboral es regular y el 11.7% indican que el clima organizacional es bajo desempeño laboral es regular.

Tabla Nº 2: Las relaciones Interpersonales en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital Santa Rosa, Pueblo Libre, 2016

RELACIONES INTERPERSONALES	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	MALA	REGULAR	BUENA	
PESIMO	3,3%	15,0%	5,0%	23,3%
REGULAR		16,7%	21,7%	38,3%
BUENA		3,3%	35,0%	38,3%
Total	3,3%	35,0%	61,7%	100,0%



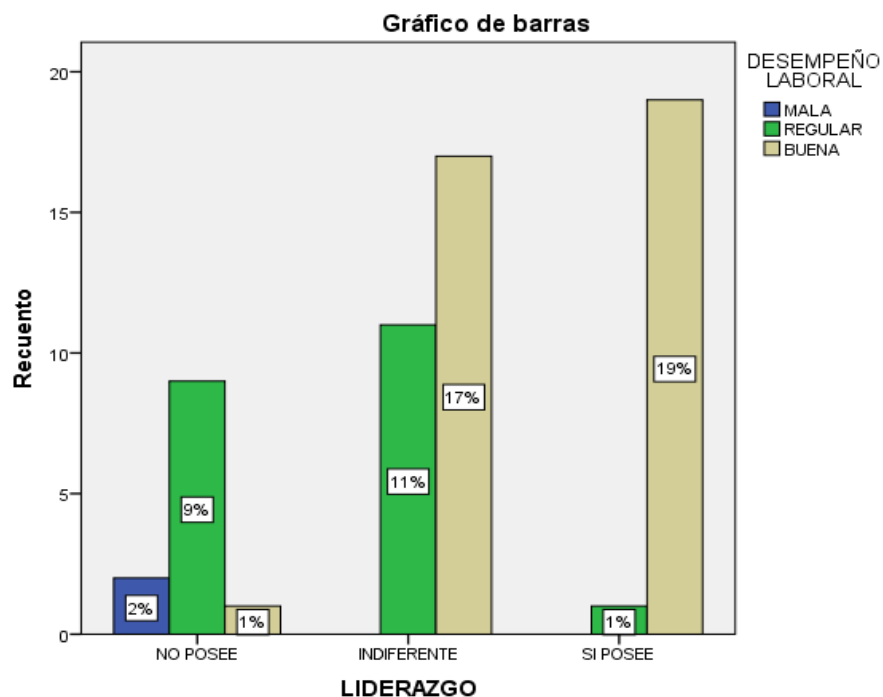
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla nº 2 el 35% de las personas encuestadas indican que las relaciones interpersonales y el desempeño laboral es buena, mientras que el 21.7% indican que las relaciones interpersonales es regular y el desempeño laboral buena, y el 15.5% indican es las relaciones interpersonales es pésimo pero indicaron que el desempeño laboral es regular.

Tabla Nº 3: Liderazgo y en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital Santa Rosa, Pueblo Libre, 2016.

LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	MALA	REGULAR	BUENA	
NO POSEE	3,3%	15,0%	1,7%	20,0%
INDIFERENTE		18,3%	28,3%	46,7%
SI POSEE		1,7%	31,7%	33,3%
Total	3,3%	35,0%	61,7%	100,0%



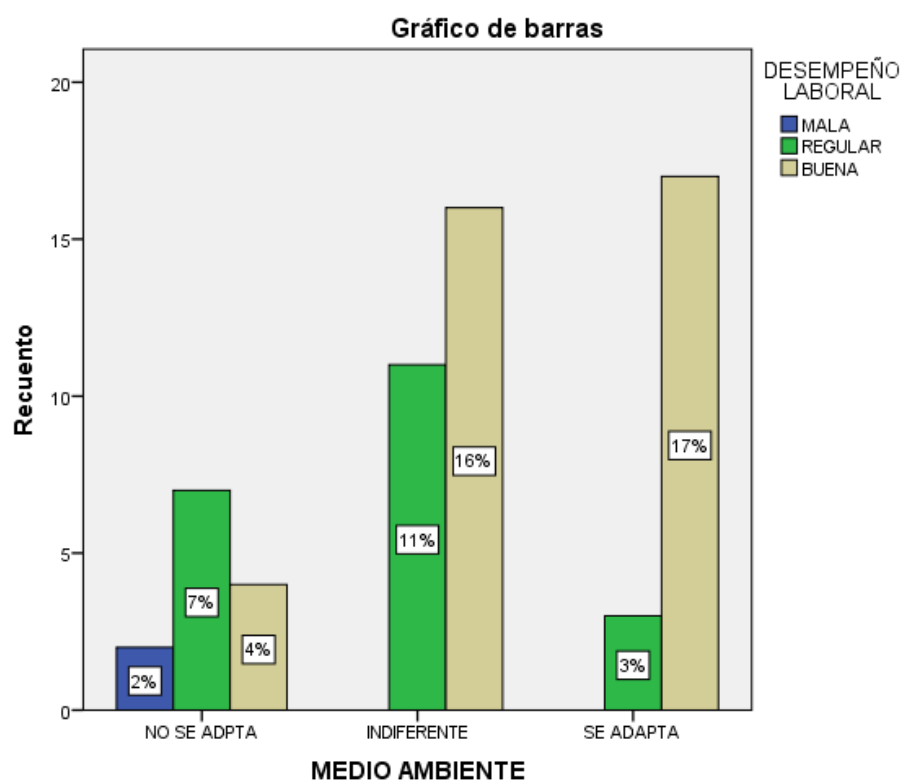
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla nº 3 el 31,7% de las personas encuestadas indican que si poseen liderazgo y su desempeño laboral es buena, mientras que el 28.3% indican que él es indiferente el liderazgo y el desempeño laboral es buena y el 15% indican que no poseen liderazgo y por lo tanto su desempeño laboral es regular.

Tabla N° 4: Medio Ambiente en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital Santa Rosa, Pueblo Libre, 2016.

MEDIO AMBIENTE	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	MALA	REGULAR	BUENA	
NO SE ADPTA	3,3%	11,7%	6,7%	21,7%
INDIFERENTE		18,3%	26,7%	45,0%
SE ADAPTA		5,0%	28,3%	33,3%
Total	3,3%	35,0%	61,7%	100,0%



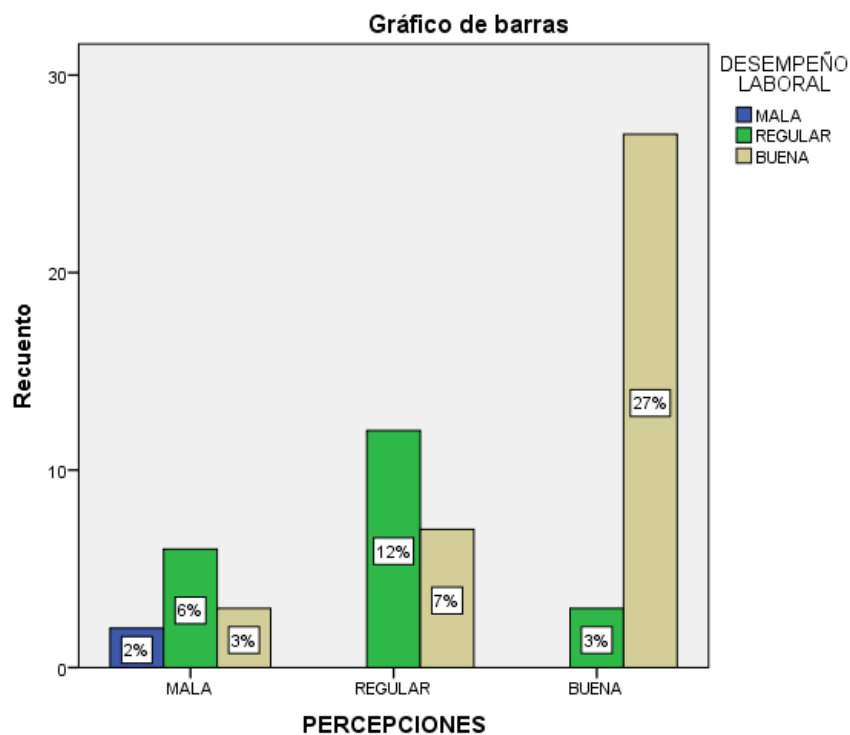
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla n° 4 el 28,3% de las personas encuestadas indican que si se adaptan al medio ambiente y su desempeño laboral será buena, mientras que el 26,7% indican que él es indiferente el medio ambiente y su desempeño laboral es buena y el 11.7 indican que no se adaptan al medio ambiente y su desempeño laboral es regular.

Tabla N° 5: Percepciones en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital Santa Rosa, Pueblo Libre, 2016.

PERCEPCIONES	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	MALA	REGULAR	BUENA	
MALA	3,3%	10,0%	5,0%	18,3%
REGULAR		20,0%	11,7%	31,7%
BUENA		5,0%	45,0%	50,0%
Total	3,3%	35,0%	61,7%	100,0%



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla n° 5 el 45% de las personas encuestadas indican que las percepciones y el desempeño laboral son buena, mientras que el 20% indican que las percepciones y el desempeño laboral son regular y el 3.3% indican que las percepciones es mala y el desempeño laboral es regular.

3.2 Contratación- Contratación de Hipótesis

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Correlación	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
+0.10	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010).

HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

H₀: El clima organizacional no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

H₁: El clima organizacional influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016

Nivel de significancia: El nivel de significancia $0.00 \alpha=0.05$

Significación y regla de decisión

$\alpha < 0.50$, Entonces se rechaza H₀

$\alpha > 0.50$, Entonces se rechaza H₁

Tabla N° 6: Prueba de Spearman para las variables clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016.

		DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,682**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Discusión Y Conclusión:

Según el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo 0.00 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de Spearman de 0.682 lo cual es correlación positiva media, entonces el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 1

Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

H₀: Las Relaciones Interpersonales no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

H₁: Las Relaciones Interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

Nivel de significancia: El nivel de significancia 0.00 ($\alpha=0.05$)

Significación y regla de decisión

$\alpha < 0.50$, Entonces se rechaza H₀

$\alpha > 0.50$, Entonces se rechaza H₁

Tabla Nº 7: Prueba se Spearman para las dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016.

RHO de Spearman		
		DESEMPEÑO LABORAL
RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	,566**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Discusión Y Conclusión: Según el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo 0.00 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de Spearman de 0.566 lo cual es correlación positiva media, entonces las relaciones interpersonales influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 2

Le liderazgo influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

H₀: El Liderazgo no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016

H₁: El Liderazgo influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016

Nivel de significancia: El nivel de significancia 0.00 ($\alpha=0.05$)

Significación y regla de decisión

$\alpha < 0.50$, Entonces se rechaza H₀

$\alpha > 0.50$, Entonces se rechaza H₁

Tabla N° 8: Prueba se Spearman para las dimensión Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016

RHO de Spearman		
		DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	,630**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Discusión Y Conclusión:

Según el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo 0.00 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de Spearman de 0.630 lo cual es correlación positiva media, entonces el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 3

El medio ambiente influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

H₀: El Medio Ambiente no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

H₁: El Medio Ambiente influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

Nivel de significancia: El nivel de significancia 0.00 ($\alpha=0.05$)

Significación y regla de decisión

$\alpha < 0.50$, Entonces se rechaza H₀

$\alpha > 0.50$, Entonces se rechaza H₁

Tabla Nº 9: Prueba se Spearman para las dimensión Medio ambiente y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016

RHO de Spearman		DESEMPEÑO LABORAL
MEDIO AMBIENTE	Coeficiente de correlación	,426**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Discusión Y Conclusión:

Según el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo 0.00 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de Spearman de 0.426 lo cual es correlación positiva débil, entonces el medio ambiente influye significativamente en

el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 4

Las percepciones influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

H₀: Las Percepciones no influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

H₁: Las Percepciones influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

Nivel de significancia: El nivel de significancia 0.00 ($\alpha=0.05$)

Significación y regla de decisión

$\alpha < 0.50$, Entonces se rechaza H₀

$\alpha > 0.50$, Entonces se rechaza H₁

Tabla N° 10: Prueba se Spearman para las dimensión percepción y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016

RHO de Spearman		DESEMPEÑO LABORAL
PERCEPCIONES	Coefficiente de correlación	,589**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Discusión Y Conclusión:

Según el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo 0.00 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de Spearman de 0.589 lo cual es correlación positiva media, entonces las percepciones influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

IV. DISCUSIÓN

4.1 OBJETIVO GENERAL

La presente trabajo de investigación se formuló como objetivo general determinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016. Así como los objetivos específicos uno que fue Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016. Y el segundo objetivo fue Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

Dichos objetivos guarda similitud con el trabajo de investigación de Ortiz (2013), tesis de licenciatura de Psicóloga, tiene como objetivo principal especificar factores críticos del clima organizacional en el del hospital con sus tesis sostiene que en la empresa el clima organizacional es alto y favorable, y se vive un ambiente agradable en la empresa y el trabajador, mejor desarrollaran su trabajo dentro de la empresa.

4.2 POR HIPOTESIS

La hipótesis general establecida para la presente investigación fue si el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima en el año 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos, según la de correlación de Spearman. Se observa que es del $\rho=682$ lo cual es correlación positiva media (tabla pág. 35), por lo tanto influye significativamente el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre en el año 2016.

4.2.2 La primera hipótesis específica establecida en la presente investigación fue Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima en el año 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos, según la correlación de spearman, se observa que el coeficiente de correlación es de 0,566 se típica como correlación positiva media, donde la hipótesis nula se rechaza por lo tanto las relaciones interpersonales influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, en el año 2016.

4.2.3 la segunda hipótesis específica establecida en la presente investigación fue Le liderazgo influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, en el año 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos, según la de correlación de spearman, se observa que el I coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo 0.00 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula, y un coeficiente de Spearman de 0.630 lo cual es correlación positiva media, entonces el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

4.3 POR METOLOGIA

En el presente trabajo es de tipo aplicada, porque a través de una investigación básica se genera conocimientos que nos ayuda a solucionar los problemas de la empresa. El diseño de investigación es No Experimental y es de corte transversal, porque no se hace una investigación sin la manipulación de las variables, solo se observa y se recopila información una sola vez. El nivel de investigación es de estudio explicativo- causal porque se analiza causas y efectos de la relación entre las dos variables.

Para determinar los resultados, la técnica de recolección de datos fue la encuesta donde el instrumento es el cuestionario, el cual está dirigido a una población de 60 los cuales son colaboradores de la entidad del Hospital Santa Rosa en el distrito de Pueblo Libre, debido a la población la muestra será la misma.

4.4 POR CONCLUSIÓN

4.4.1. La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral los colaboradores Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos estadísticamente se ha determinado que existe una influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre en el año 2016.

Dichos resultados son coherentes con el trabajo de investigación de Ortiz (2013), con su tesis de Psicóloga, tiene como objetivo principal determinar factores críticos del clima organizacional en el del hospital regional de escuintla, el clima organizacional es uno de los factores esencial para el progreso de los trabajadores en su área de trabajo, dentro de las empresas, de acuerdo a los estudios realizados si el ambiente donde trabajan es agradable, el trabajador mejor desarrollará en su trabajo.

4.4.2. La primera hipótesis específicas establecidas en la presente investigación fue Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima en el año 2016.

Dichos resultados son coherentes con el trabajo de Carmona y Jaramillo (2010), con su tesis para obtener el título de Ingeniero Industrial *con su* Estudio del Clima Organizacional en la ese Hospital San Jorge De Pereira. Los autores presentan como objetivo principal es analizar un aprendizaje investigativo del clima organizacional en el Hospital, para así exponer una propuesta de desarrollo organizacional en el Hospital Universitario San Jorge, lo cual sostienen que las empresas mantiene una buena relación entre sus compañeros de trabajo perciben con una actitud optima respecto al clima laboral y al desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Una vez estudiado cada uno de los resultados obtenidos por medio de los instrumentos de recolección de datos sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016, se pudo concluir con lo siguiente:

1. Existe correlación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016, donde se realizó el estudio corresponde a un nivel de 41.7% que el clima organizacional es alto y buena y mientras que el 21.7% dicen que es regular entonces no influye en el desempeño laboral de los trabajadores.
2. Existe correlación positiva media entre las relaciones interpersonales y buen desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016. En donde el 35% las relaciones interpersonales y el desempeño laboral es buena, mientras el 15.5% indican es las relaciones interpersonales es pésimo pero indicaron que el desempeño laboral es regular.
3. Existe correlación positiva media entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016. En donde el 31.7% si poseen liderazgo, mientras que un 15% no posee liderazgo pero sin embargo tiene un regular desempeño laboral.
4. Existe correlación positiva débil entre el medio ambiente y desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre- 2016. En donde el 28.3% el 28,3% si se adaptan al medio ambiente y su desempeño laboral será buena, mientras el 11.7% indican que no se adaptan al medio ambiente y su desempeño laboral es regular.

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar programas para el mejoramiento del clima organizacional que contengan talleres, capacitaciones y actividades como liderazgo, motivación al personal, y comunicación lo cual permitirá que la empresa logre mejores resultados cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores dentro de la empresa.
2. Elaborar un plan de capacitaciones para el trabajador de acuerdo a su desempeño y sus funciones en el área de trabajo.
3. Elaborar un plan de reconocimiento y motivación al trabajador por su esfuerzo y dedicación a su trabajo en el área.
4. Implementar talleres de liderazgo y estilo de liderazgo democrático para incentivar un mayor crecimiento de participación en los trabajadores y así consolidar las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo y directivos de la empresa.
5. El clima organizacional se siente una percepción muy alta y buena, por eso es necesario implementar estrategias de excelentísimo, para que así sea una estrategia organizacional y que satisfaga las expectativas del personal y poder lograr una conducta positiva y así lograr objetivos hacia la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, C. (2012). "metodología de investigación científica aplicado a la ingeniería recuperado de http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/informes_finales_investigacion/if_abril_2012/if_alfaro%20rodriguez_fiee.pdf
- Alzamora, L. (2011). Artículos de revisión. Recuperado de <http://www.inppares.org/revistasss/revista%20xiii%202011/9-%20tipos%20de%20estudio.htm>
- Arias, F. (2012). El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica. (6ta ed.) Venezuela, editorial episteme, C.A.
- Arredondo, D. (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto". Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/Arredondo_bd.pdf
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3ra ed.) Recuperado: https://trilce.ucv.edu.pe/uploads/w20160302172517700_7000913924_04112016_204646_pm_Metodologia%20de%20la%20Investigacion%203edi%20Bernal.pdf
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9na ed.) México.
- Carmona, V y Jaramillo, E. (2010). Estudio del clima organizacional en la ese Hospital San Jorge de Pereira. Recuperado de: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2230/65838C287.pdf;jsessionid=9075131AECA303844290DD899F38F309?sequence=1>
- Cortez, N. (2009). Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009. Recuperado de: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/30006/1/NelsyMCortesJimenez.pdf>

Franco, Y. (2012) Tesis de Investigación. Venezuela Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html>

Gan F y Berbel G (2007). Manual de recursos humanos. Barcelona, editorial uco

Gan, F y Triginé, J. (2012). Clima laboral. recuperado:<https://books.google.com.pe/books?id=bssmoq2pwic&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es&sa=x&ved=0ahukewioisxr8ajmahufepakhc7dbagq6aeimdac#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false>

Gómez, M. (2006). Introducción de la metodología de la investigación científica. Argentina, Editorial brujas.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5 ta ed.) México: Mc Graw-Hill. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Kotler, F. y Lane, k. (2006). Dirección de Marketing. (9na ed.) México. Recuperado en: <https://books.google.com.pe/books?id=CoHT8SmJVDQC&pg=PA186&lpg=PA186&dq=kotler+percepcion&source=bl&ots=l4yLUtFQVq&sig=rpekPmSS3x3aevEEFw2hWTuMSY8&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiAv6SUIfrPAhWG2SYKHQ0sAHoQ6AEIIDAB#v=onepage&q=kotler%20percepcion&f=false>

López, S., Domínguez, M., Machado, I., (2014). Las Relaciones Interpersonales Y Su Influencia En El Clima Organizacional Del Centro Educativo De Nuevo Chorrillo. Recuperado en: <http://www.ucp.ac.pa/wp-content/uploads/2015/04/INVESTIGACION-INES-MACHADO-16-2014.pdf>

Mino, E. (2014). Correlación Entre El Clima Organizacional Y El Desempeño En Los Trabajadores Del Restaurante De Parrillas Marakos 490 Del Departamento De Lambayeque. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/337/1/tl_mino_perez_e_dgardomauricio.pdf

- Quintero, N Africano, N & Faría E. (2008). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. Recuperado de:<http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Ortiz, D. (2013). Factores críticos del clima organizacional en el departamento de archivo del hospital regional de escuintla. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/tesario/2013/05/43/ortiz-dulce.pdf>
- Sánchez, K. (2010). "clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes cuñumbuque y tabalosos 2010. Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/340/1/keller%20s%c3%a1nchez%20d%c3%a1vila.pdf>
- Serrano, B y Portalanza, J. (2014). Influencia Del Liderazgo Sobre El Clima Organizacional. Recuperado de Http://Apps.Elsevier.Es/Watermark/Ctl_Servlet?_F=10&Pident_Articulo=90375932&Pident_Usuario=0&Pcontactid=&Pident_Revista=208&Ty=38&Accion=L&Origen=Zonadelectura&Web=Www.Elsevier.Es&Lan=Es&Fichero=208v05n11a90375932pdf001.Pd
- Sosa, w. (2012). Administración de empresas. Archivo de blog, Perú.(23/02/2012) disponible: <http://sosagranadinowilmer.blogspot.pe/2012/02/la-administracion-es-el-proceso-de.html>

ANEXO 1

Cuestionario de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión, conscientes de la importancia de ella para así determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral los colaboradores Hospital Santa Rosa Pueblo Libre-Lima, 2016.

INSTRUCCIONES:

- Marque con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.
- Contestar con sinceridad y claridad

ALTERNATIVAS:

Alternativa	Escala Valorativa
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL						
1	¿Las relaciones interpersonales son cordiales entre sus compañeros de trabajo?					
2	¿Las relaciones interpersonales son abiertas entre sus compañeros de trabajo?					
3	¿Existe buena comunicación entre los miembros de equipo de trabajo?					
4	¿Estoy de acuerdo con el estilo de liderazgo de mis superiores?					
5	¿Usted se considera un líder dentro de su organización?					
6	¿Estás de acuerdo con las condiciones de trabajo establecido por la empresa?					
7	¿En el área donde usted trabaja existe aire acondicionado?					
8	¿El ambiente donde trabajo es confortable?					
9	¿Cree usted que sus expectativas son suficientes para desarrollar su capacidad en su área de trabajo?					
10	¿Usted Siente que está haciendo su trabajo con eficiencia?					
DESEMPEÑO LABORAL						
11	¿Los colaboradores tienen actitud positiva para trabajar en equipo?					
12	¿Estás de acuerdo con los valores éticos establecido por la empresa?					
13	¿Recibe algún tipo de valoración efectiva por su desempeño laboral?					
14	¿De acuerdo al desempeño laboral posee suficiente capacidad y conocimiento para realizar su trabajo?					
15	¿Cree usted que las capacitaciones que realiza la empresa le ayuden profesionalmente?					
16	¿De acuerdo al desempeño laboral se logra satisfacer las necesidades personales que posee cada trabajador?					
17	¿De acuerdo al desempeño laboral, la carga laboral le permite estar satisfecho y entablar buenas relaciones con sus compañeros?					
18	¿Está satisfecho con las oportunidades que tiene para emplear sus habilidades dentro del trabajo?					
19	¿Está de acuerdo con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la empresa?					
20	¿Usted cree que se sus compañeros de trabajo asumen responsablemente las consecuencias de sus actos?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Cómo influye el clima Organizacional en el desempeño laboral del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016?	Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral los colaboradores Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.	El clima organizacional influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.	Variable 1 Clima Organizacional DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Interpersonales • Liderazgo • Medio ambiente • Percepciones 	Tipo de investigación: aplicada Nivel de investigación: Explicativo – Causal Método: hipotético deductivo Diseño de investigación: No experimental de corte transversal Población y muestra: Población: 60 personas del distrito de Pueblo Libre Muestra: 60 personas del distrito de Pueblo Libre Técnica e instrumento: Encuesta y cuestionario
Problemas específicos ¿Cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016? ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016? ¿Cómo influye el medio ambiente en el desempeño laboral del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016? ¿Cómo influye las Percepciones en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre, 2016?	Objetivos específicos Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016. Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016. Determinar la influencia del medio ambiente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016. Determinar la influencia de las percepciones en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.	Hipótesis específicas Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016. El liderazgo influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016. El medio ambiente influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016. Las percepciones influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Santa Rosa Pueblo Libre- Lima, 2016.	VARIABLE 2 Desempeño Laboral DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Motivación laboral • Trabajo en Equipo 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La influencia de la variable independiente a la variable dependiente

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	RELACIONES INTERPERSONALES							
1	¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre sus compañeros de trabajo?	/		/		/		
2	¿Existes una buena comunicación entre los miembros de equipo de trabajo?							
	LIDERAZGO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Me siento satisfecho con el estilo de liderazgo de mis superiores?	/		/		/		
4	¿Usted se considera un líder dentro de su organización?							
	MEDIO AMBIENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿En el área donde usted labora existe aire acondicionado o ventiladora?	/		/		/		
6	¿El ambiente donde trabajo es confortable?							
	PERCEPCION	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Usted cree que sus expectativas son suficientes para desarrollarse en su área de trabajo?	/		/		/		
8	¿Siento que estoy haciendo mi trabajo con eficiencia?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY INSUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edith G. Morales Domínguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

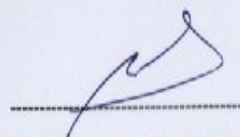
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 06 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La influencia de la variable independiente a la variable dependiente

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	SASTIFACION LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que la empresa debe hacer campañas y publicidad para tener buena producción?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Está satisfecho con las oportunidades que tiene para emplear sus habilidades en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	MOTIVACION LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Hace que usted se sienta motivado a cumplir con sus tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Cuento con el equipo y la tecnología necesarios para hacer bien mi trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	TRABAJO EN EQUIPO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Los colaboradores tienen actitud positiva para trabajar en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Está de acuerdo con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿Usted cree que sus compañeros de trabajo asumen responsablemente las consecuencias de sus actos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUSTICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edith G. Morales Domínguez DNI: 29703679

Especialidad del validador: FINANZAS

03 de 06 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CUMPLIMIENTO ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La influencia de la variable independiente a la variable dependiente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	RELACIONES INTERPERSONALES							
1	¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre sus compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Existe una buena comunicación entre los miembros de equipo de trabajo?							
	LIDERAZGO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Me siento satisfecho con el estilo de liderazgo de mis superiores?							
4	¿Usted se considera un líder dentro de su organización?							
	MEDIO AMBIENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿En el área donde usted labora existe aire acondicionado o ventiladora?							
6	¿El ambiente donde trabajo es confortable?							
	PERCEPCION	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Usted cree que sus expectativas son suficientes para desarrollarse en su área de trabajo?							
8	¿Siento que estoy haciendo mi trabajo con eficiencia?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: COSMIUS CASTILLO PEÑALO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 09 del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ¹La influencia de la variable independiente a la variable dependiente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	SASTIFACION LABORAL							
1	¿Cree usted que la empresa debe hacer campañas y publicidad para tener buena producción?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Está satisfecho con las oportunidades que tiene para emplear sus habilidades en el trabajo?							
	MOTIVACION LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Hace que usted se sienta motivado a cumplir con sus tareas?							
4	¿Cuento con el equipo y la tecnología necesarios para hacer bien mi trabajo?							
	TRABAJO EN EQUIPO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Los colaboradores tienen actitud positiva para trabajar en equipo?							
6	¿Está de acuerdo con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la empresa?							
7	¿Usted cree que sus compañeros de trabajo asumen responsablemente las consecuencias de sus actos?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: GOSMIA CASTRINO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA EN ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 06 del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La influencia de la variable independiente a la variable dependiente

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	RELACIONES INTERPERSONALES							
1	¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Existe una buena comunicación entre los miembros de equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
	LIDERAZGO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Me siento satisfecho con el estilo de liderazgo de mis superiores?	✓		✓		✓		
4	¿Usted se considera un líder dentro de su organización?	✓		✓		✓		
	MEDIO AMBIENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿En el área donde usted labora existe aire acondicionado o ventiladora?	✓		✓		✓		
6	¿El ambiente donde trabajo es confortable?	✓		✓		✓		
	PERCEPCION	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Usted cree que sus expectativas son suficientes para desarrollarse en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Siento que estoy haciendo mi trabajo con eficiencia?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maribel Rodríguez Rodríguez DNI: 16721264

Especialidad del validador: Investigadora y Docente Universitaria

... 03 de 06 del 20...16

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La influencia de la variable independiente a la variable dependiente

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	SASTIFACION LABORAL							
1	¿Cree usted que la empresa debe hacer campañas y publicidad para tener buena producción?	/		/		/		
2	¿Está satisfecho con las oportunidades que tiene para emplear sus habilidades en el trabajo?	/		/		/		
	MOTIVACION LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Hace que usted se sienta motivado a cumplir con sus tareas?	/		/		/		
4	¿Cuento con el equipo y la tecnología necesarios para hacer bien mi trabajo?	/		/		/		
	TRABAJO EN EQUIPO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Los colaboradores tienen actitud positiva para trabajar en equipo?	/		/		/		
6	¿Está de acuerdo con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la empresa?	/		/		/		
7	¿Usted cree que sus compañeros de trabajo asumen responsablemente las consecuencias de sus actos?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maibul Rodríguez Rodríguez DNI: 16721264

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

03 de 06 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL
HOSPITAL SANTA ROSA, PUEBLO LIBRE – 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



AUTORA:

TANIA TALIA SUAREZ ORTEGA

ASESORA:

Mg. MARIBEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ



LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA- PERÚ

2016

Freeck Studio - Google Chrome
<https://extumitn.co/v/app/carta/req/> 1051161572801q=es&as=1&ro=0.4632461
 29 %
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
 DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL
 HOSPITAL SANTA ROSA, FUEBLO LIBRE. - 2016
 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
 AUTORA:
 LIANA TALIA SUAREZ ORTEGA
 ASESOR(A):
 Mg. MARIBEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ
 LINEA DE INVESTIGACIÓN:
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 LIMA - PERÚ
 2016

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-05-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, RODRIGUEZ RODRIGUEZ MARIBEL docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUEBLO LIBRE - 2016" de la estudiante SUAREZ ORTEGA TANIA TALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 10 de diciembre 2018

Firma

MARIBEL RODRIGUEZ RODRIGUEZ

DNI: 16721264

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Suarez Ortega Tania Talia

D.N.I. : 48149913

Domicilio : jr garcia naranjo 245 la victoria

Teléfono : Fijo : 2404253

Móvil : 971936272

E-mail : tania_4392@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciada en Administración

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Suarez Ortega Tania Talia

Título de la tesis:

El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los
colaboradores del hospital santa rosa, pueblo libre – 2016

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha: 12/12/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
La Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TANIA TALIA SUAREZ ORTEGA

INFORME TÍTULADO:

**El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los
colaboradores del hospital santa rosa, pueblo libre – 2016**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: **22/11/2016**

NOTA O MENCIÓN: 13



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

